

<論説>一九六四年五月一二日の調整制度協定締結後 における西ドイツ金属産業における協約交渉

著者	中島 正
雑誌名	社会労働研究
巻	14
号	1
ページ	1-36
発行年	1967-10-01
URL	http://hdl.handle.net/10114/00017772

一九六四年五月一二日の調整制度 協定締結後における西ドイツ金属 産業における協約交渉

中 島 正

序

筆者は別の機会に、一九六四年五月一二日に締結された西ドイツ金属産業における労使の自主的な調整制度協定につき若干の考察をなしたのであるが、その際最後に、『この種の協定の性質上重要なのはその運用の実際であるといわなければならない。』⁽¹⁾と述べておいた。そこで、本稿では同協定締結後における協約交渉の実際を通してその点に関連して若干のことを問題とすることにしたのであるが、その後の協約交渉といっても筆者の手許にある資料で知り得るのは一九六六年までのものであり、右の調整制度協定が少くとも一九七〇年五月三十一日まで有効であるところからみて、同協定の運用の実際につき最終的な判断を下すことは固より時期尚早であるといわなければならない。しかし、その後の協約交渉の実際からみて、それが少くとも同協定締結の基本的趣旨に添う方向を辿るものであるか否かを考えることは可能であろうと思われる。而して、そのことは同協定締結の意義にかかわる問題であるから、やがて

又、同協定が運用の実際においてよくその機能を發揮し得るか否かの問題につながるものであること固よりいうまでもないであろう。

ところで、問題の調整制度協定は、既に筆者が別の機会に述べた通り、一つには、その締結と同時に併せて、一九五六年秋のシュレースウィツヒ・ホルシュタイン (Schleswig-Holstein) 州の金属産業における協約交渉が一九五六年一〇月二四日から一九五七年二月一四日に亘る一六週間のストライキに發展したことに端を発して約三、八〇〇万ドイツ・マルクに上る損害賠償請求事件を生ぜしめることになった紛争を労使の自主的な話し合いによって解決し、その紛争以来終始深刻激烈な対立抗争に明暮れることとなった労使関係を正常化するために、二つには、金属産業が西ドイツにおける最も重要な産業部門であることからして右の深刻で激烈な対立関係の持続が西ドイツの経済的及び社会的安定に与える重大な影響に関心を高められた世論の批判的動向、それを背景とする特定政治グループの労働協約法の改正による国家的強制調整制度の導入企図に対処して、協約自治の原則を維持するために、締結されたものである⁽²⁾。即ち、右のストライキ及びその事前手続として組合側の実施したスト決行の賛否に関する組合員の一般投票 (Jahresabstimmung) に関連して当時有効であった一九五五年六月一四日締結の調整制度協定の解釈につき労使間に紛争が生じ、それが法廷闘争に發展して遂に組合側が右の調整制度協定を一九五九年六月三〇日限り解約するに至り、かくて、その後の協約交渉における労使の対立抗争はいよいよ激化の度を加えることになり、例えば、一九六〇年の労働時間短縮交渉は一旦交渉が決裂した後漸く妥結に到達することができたのであり、一九六二年の協約交渉は当時のバーデン・ヴュルテンベルク (Baden-Württemberg) 州首相キージンゲル (Kiesinger) の斡旋により辛うじてストライキへの發展を回避し得たのであり、又、一九六三年の協約交渉は組合側が重点ストを決行し使用者側がこれに対抗して

全面的ロックアウトをもつてこたえるという実力闘争に発展し、遂にエルハルト (Erhard) の関与によって漸く結末がつけられることを得たのであって、このような金属産業における労使の持続的な激しい対立状態に対して前述の如く世論の批判的態度が高まってくることになり、それに連れて国家的強制調整制度を導入しようとする企図ばかりでなく協約当事者から労働条件の自主的規制の機能を全面的に奪い去るべきであるとする主張さえも生ずることになり、協約自治の原則が重大な脅威に曝される事態を生ずることになったのである。

労使関係を支配する最も重要な原則としての協約自治の原則が右の如く重大な脅威に曝されることになったとすれば、金属産業の労使が事態をそのままに放置し得ないことになるのは当然であり、かくて、一方において、従来の如き激しい対立状態を解消させることによって労使関係の正常化を図るとともに、他方において、第三者の介入を誘致しないような自主的調整制度を確立することにつき、配慮せざるを得なくなったのである。ところで、従来の深刻な対立抗争は既に述べた通り問題のストライキに端を発して法廷闘争に発展した紛争がその原因をなしているのであるから、対立抗争状態を解消するためにはその前提として問題の紛争を解決することが必要になる訳であるが、労使関係の正常化が目的である以上その解決方式が問題になることは当然であって、その場合、裁判所によって事の決着をつける解決方式は従来の経緯からみても、又労使関係の本質から考えても、無益であるばかりでなく、むしろ、有害であるといわなくてはならない。かくて、問題の紛争はこれを労使の自主的な話し合いによって解決するほかないことになるが（それは結局妥協による解決であるが、それだからこそその後における労使関係の正常化もできるのである。）、既に述べた通り問題の紛争が旧調整制度協定の解釈にかかわるものであるため、話し合いによる解決といっても、それは新調整制度協定の締結と関連をもたせることによってのみ可能であったのである。つまり、新調整制度協

定の締結は、協約自治の原則を維持するためばかりでなく、労使関係正常化のためにも、必要であったのである。⁽⁴⁾ 従って、金属産業の労使が一九六四年五月一二日に調整制度協定を自主的に締結するに至った基本的趣旨は労使関係の正常化と協約自治の原則の維持にあるといつてよいのであり、かくて、右の協定締結後における金属産業の協約交渉が右の基本的趣旨との関係で問題になる訳である。

(1) 拙稿『西ドイツ金属産業における労使の調整制度協定』(社会労働研究二三卷三号一頁—四八頁) 四八頁。

(2) 拙稿前掲一〇頁—一九頁。

(3) その妥結結果については拙稿『西独逸における労働時間短縮問題』(社会労働研究一四号五三頁—八五頁) 七〇頁以下参照。

(4) 従来の如き対立状態のままでは調整制度協定の締結につき労使が合意に達することは不可能であったともいえるであろう。

一 ラインハルツハウゼン (Reinhardtshausen) 協定の 受諾によって解決した協約交渉

一九六四年五月一二日の調整制度協定締結後の協約交渉として最初に問題となるのは、一九六四年六月二七日及び二八日にエルバツハ (Erbach) 近郊のラインハルツハウゼン城において行なわれた金属産業使用者団体総連合 (Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V.) (以下『総連合』と略称) とドイツ連邦共和国金属産業労働組合 (Industriegewerkschaft Metall für Bundesrepublik Deutschland) (以下『金属労組』と略称) との間
のトップ会談において合意に達したラインハルツハウゼン協定 (或はエルバツハ協定) を関係協約当事者が受諾 (受

諾又は拒否の回答期限は一九六四年七月一三日正午までであった。）したことによって解決した協約交渉である。この協約交渉は、共同決定法の適用下にあるノルトライン・ウェストファールン (Nordrhein-Westfalen) 州の鉄鋼産業を含まないが、交渉事項は一九六四年一〇月一日 (バイエルン州においては一九六五年一月一日) からの賃金引上問題 (当時有効であった協約の賃金条項の有効期間は一九六四年九月三〇日——バイエルン州の場合には一九六四年一二月三十一日——までであった。)、労働時間短縮の実施延期問題及び年次有給休暇問題であった。

ところで、右の交渉事項のうち労働時間短縮の実施延期問題については若干の説明を必要とするであろう。金属産業における労働時間の短縮については先に一九六〇年七月八日のホンブルク (Homburg) 協定が締結されており、それによると一方において一九五八年八月二八日のゾーデン (Soden) 協定の労働時間に関する規定 (それは一九五九年一月一日から所定週労働時間を四五時間から四四時間に短縮することを定めたものである。) を一九六一年一月三十一日までそのまま適用することが定められるとともに、他方において、一九六二年一月一日から四二時三〇分に、一九六四年一月一日から四一時間一五分に、一九六五年七月一日から四〇時間に所定週労働時間を短縮する旨が定められているのである (その後、ザールランツの製鉄・金属産業 Eisen-und Metallindustrie des Saarlandes においてもホンブルク協定の労働時間短縮規定を適用する旨の協定が締結され、又、フォルクスワーゲン工場についても同様の労働時間短縮協定が締結された。)。ただ、バイエルン州の場合には、同州金属産業使用者連合 (Verein der bayerischen Metallindustrie) と金属労組との間に一九六〇年七月八日別の協定が締結せられ、前記の三段階短縮方式とは異って、当時の所定週労働時間四四時間を一九六二年一月一日から四三時間に、一九六三年一月一日から四二時間に、一九六四年一月一日から四一時間に、一九六五年七月一日から四〇時間に短縮するといふ四段階短縮方式が定

められた。

なお、ノルトライン・ウェストファールン州の鉄鋼産業はここで問題の協約交渉には含まれていないのであるが、序に同産業の右に見合う労働時間短縮協定につき一言しておくことにすれば、同州の鉄鋼産業使用者連合 (Arbeitsverband Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen) と金属労組とは一九六〇年七月一九日労働時間短縮協定を締結し、当時の四四時間を一九六二年一月一日から四二時間に、一九六五年七月一日から四〇時間に短縮するという二段階方式を定めていた。

以上に述べたところから知られる通り、西ドイツの金属産業においてはホンブルク協定及びその他の関連協定により一九六五年七月一日から殆んど全面的に週四〇時間労働制を実施することが決定されていたのであるが、それらの協定の締結にもかかわらず使用者側には時間短縮規定の実施延期を要求する態度が極めて強く、既に一九六三年(当時の所定週労働時間は四二時間三〇分又は四二時間)にもそのことを要求したのである。しかし、一九六三年の協約交渉は、前述の通り、組合側の決行した重点ストには使用者側が全面的ロックアウトをもって対抗しエルハルトの関与によって漸く終止符が打たれるという労使の激しい対立の下に展開され、組合側がなお依然として従来からの強硬な態度を堅持して使用者側の右の要求を拒否し得たのである。かくて一九六四年(所定週労働時間は四一時間一五分又は四一時間)に入ったのであるが、事がそのままに推移すれば一九六五年七月一日からの週四〇時間労働制の実施が必至となるので、使用者側はそれを阻止するため一九六四年の協約交渉において右の実施延期の要求を持ち出すことにした訳である。

固より、既に述べた一九六四年五月一二日の調整制度協定締結のこともあり、一九六三年まで継続した労使の激し

い対立関係に変化が生じていることは疑のないところであるにしても、既に労使間の協定によって獲得し、しかも、その後の闘争によって持ちこたえてきた労働時間の短縮であつてみれば、組合側としては使用者側の短縮延期の要求が如何に強硬なものであるうともそう簡単にその要求に応ずることを得ない筈であるから、労働時間の短縮実施延期問題は極めて解決の困難な問題であるとみなければなるまい。

さて、一九六四年の協約交渉は、右の如き解決困難な問題を含んでいたため、難航に難航を重ね容易に妥結に達しないものと予想されたのであるが、事実はその予想に反し、組合側が前記の一九六四年六月二七日及び二八日の両中央組織間のトップ会談において、週四〇時間労働制の実施を一カ年延期し、一九六六年七月一日から実施することに同意したため、意外に迅速な解決をみることになった。もともと、右のトップ会談における合意の成立後の一九六四年七月三日フランクフルト (Frankfurt) で行なわれた新聞記者会見において金属労組委員長ブレンネル (Brenner) は、今回の妥結は世間でしばしばいわれているように迅速に得られたのではなく、むしろ、バイエルン、シュレーズウィツヒ・ホルシュタイン、バーデン・ヴュルテンベルク及びノルトライン・ウエストファーレンの諸州においては相当長期に亘って年次休暇報酬及び年次休暇日数の増加に関して交渉を行なつてきており、しかも、それらの地方別交渉においては何らの前進もみられず、特にバイエルン及びバーデン・ヴュルテンベルクの両州においては交渉が決裂し調整制度協定の発動へと事態が進んだのである⁽¹⁾、と述べているが、しかし、それによる調停手続の進行をまつまでもなく、前記のトップ会談において労働時間短縮実施延期問題についてばかりでなく、賃金引上問題及び年次有給休暇問題についても合意に達したのであるから、意外に迅速な解決であつたことは間違ないところといつてよいであらう。このことは、この解決について連邦政府が、労使の自主的交渉によって合意に到達したことは極めて歓迎すべ

きことであり、この九月三〇日で期間の満了する現協約への合意が成立するためにほんの一年前の一九六三年に如何に激しい交渉の展開を必要としたかが想起されるとなし、今回のこの迅速な妥結は深刻な国民経済の損害を回避し何よりも解決点を見出そうとする努力の成功を示すものである、⁽²⁾と述べていることからこれもこれを肯定してよいであろう。

前記の記者会見においてブレンネルは、労働時間の短縮を延期することは本組合にとって特に困難なものであったと述べているが、固よりそれは本音であろう。それならば何故に組合は時間短縮の実施延期を拒否する強硬な態度を堅持し得なかったのであるかが問題となるが、この点については、右の会見においてブレンネルは、『現在の情勢の下においては』(in der gegenwärtigen Situation) 賃金引上問題及び年次有給休暇問題において有利な解決条件を勝ち取ることが組合にとってより重要であると思われる⁽³⁾と述べ、結局、エルバツハにおける前記のトップ会談において得られた結果は『堪え得る妥協的解決』(ertägliche Kompromißlösung) といっているのであって、このことは恐らくは、組合が、ストライキを執行してでも時間短縮の実施延期を拒否するという強硬な態度をとることは、調整制度協定の締結後においても制度上は可能なのであるが、しかし、背景にあってその調整制度協定の締結への強大な圧力となった世論の動向からみて、特に又、この協約交渉の妥結後連邦経済相シュミツケル (Schmücker) の行なった⁽³⁾声明からも知られる通り、連邦政府が再三に亘って極度に逼迫している労働市場の現状の下では労働時間の短縮は時宜を得たものではない旨を指摘してきているところからみて、實際上不可能であると判断したことを示すものである。つまり、組合側が労働時間の短縮延期をあくまでも拒否しようとする強硬な態度を堅持して譲らないことにすれば、連邦政府の見解表明や世論を後楯としてこの問題につきあくまでもその要求を貫徹しようとする使用者側の強硬

な態度からみて団体交渉が決裂するに至ることは先ず間違のないところであり、そうなれば調整制度協定の発動をみて自動的に調停手続が開始され、やがて調停案の提示が行なわれることになるが、その場合、若しその調停案が時間短縮の実施延期を認めることをその内容として含むものであったとすれば、組合側がこれを拒否せざるを得ないことになる筈であろうし、又、若しその反対に、右の実施延期を認めない内容をもつものであったとすれば、前述の如き使用者側の態度からみて、今度は使用者側が調停案を拒否することになる筈であろう（このことは後述の一九六五年一二月から一九六六年にかけての協約交渉において実証されるところである）。従って、いずれにせよ調停では事の解決が得られず、その結果結局、実力闘争に発展せざるを得ないことになるのであるが、その実力闘争が一九六三年以前の情勢下とは異って世論の動向その他からみて實際上不可能であると判断される以上、組合としては、時間短縮の実施延期の問題においては使用者側の主張に譲歩し、その代償として、その他の問題において有利な解決条件を獲得する方向に転換するほかはなかった訳であろう。

そこで、その他の問題において如何なる解決条件を獲得したかが問題になるが、先ず賃金引上問題におけるそれを見ることにすれば、その解決条件は、

(1) 一九六四年一〇月一日（バイエルン州においては一九六五年一月一日）から協約上の賃金・給料を六%引上げること、

(2) 一九六五年七月一日（バイエルン州においては一九六五年一〇月一日）から協約上の賃金・給料を更に三%引上げること、

の二点である。而して、このラインハルツハウゼン協定における賃金引上条項が各地方別協約の中り盛り込まれるこ

となるのであり、それによって設けられた地方別協約の改定賃金条項は一九六五年一月三十一日（バイエルン州においては一九六六年三月三十一日）の経過後はこれを解約し得ることになっているから、最初の九カ月間は六%の引上、その後の六カ月間は更に三%の引上を獲得したことになる訳である。

ところで、右の賃金引上率であるが、これは、連邦経済相シュミツケルが前記の声明において、一方において、時間短縮実施延期問題において連邦政府の主張に添った解決の得られたことを高く評価しつつも、他方において、その他の問題において合意された解決条件は高価なものであり、従って、関係企業はそれによって生ずる新たな負担に対処するため大いに努力しなければならないと述べていることからみて、更に又、生産性及び収益性の発展からみてそれらの解決条件が物価上昇の原因になるおそれはないであろうとしつつも、この場合の解決条件が一般的に妥当する賃金引上標準と考えられるようなことがあってはならないと述べていることからみても、組合にとって相当有利なものであると認めてよいであろう。又、金属労組委員長ブレンネルが前記の記者会見で『堪え得る妥協的解決』と述べていることや、労働時間短縮実施延期問題の場合と異なりその他の問題においては使用者側に譲歩的姿勢のあったことを認めていることも（もつとも、ブレンネルによれば、好景気のため金属産業の利潤がわれわれには到底可能と考えられない程増大したのであるから、使用者側がそのような姿勢をとる充分な経済的根拠があったのだ、とされている）、そのことを裏書きするものであると云って差支えあるまい。なお、前記(2)の三%の追加引上は、若しホンブルク協定及びその関連協定の規定通りに一九六五年七月一日から週四〇時間労働制が実施されたとすれば、それに伴ういわゆる『完全賃金補償』(voller Lohnausgleich) 条項（時間短縮を行なっても短縮時間分の賃金を減額せず、短縮前の賃金を支給する旨の条項）により一般には三・一%（一時間一五分短縮して四〇時間にするのであるから）、バ

イエレン州の場合には二・五%（一時間短縮して四〇時間にするのであるから）だけ実質的に賃金が引上げられる筈であったのであるが、前述の通り、週四〇時間労働制の実施が一カ年延期されることになり、従ってまた、一九六五年七月一日から右の実質的な賃金引上も行なわれなくなったので、その点を配慮して認められることになったものと考えられるのであって、その意味においてそれは文字通り労働時間短縮問題において組合側がなした譲歩に対する代償であるといつてよいであろう（固より完全賃金補償条項はその効力を存続する。）。

次に年次有給休暇問題であるが、この問題には休暇日数の問題と休暇報酬の問題の二つがある。先ず休暇日数の問題であるが、この問題においては、組合側は年次休暇日数の計算の場合には最早土曜日を労働日として算入すべきでないとするその要求⁽⁶⁾を使用者側に承認させ得なかったものの、休暇日数の増加に関しては、既に一九六四休暇年度（Urlaubsjahr）から二ないし一週日の増加を、一九六七休暇年度から更に二ないし二週日の増加を承認させることを得たのであって、その結果、年次有給休暇日数に関する解決条件は次の通りになった。

(1) 一九六四休暇年度からの年次休暇日数

一八歳以上二五歳未満の者	一七週日
二五歳以上三〇歳未満の者	一九週日
三〇歳以上の者	二二週日

(2) 一九六七休暇年度からの年次休暇日数

一八歳以上二五歳未満の者	一八週日
二五歳以上三〇歳未満の者	二二週日

三〇歳以上の者

二四週日

右のラインハルツハウゼン協定の年次休暇日数に関する解決条件は各地方別協約の中に盛り込まれることになるのであるが、それによって設けられた地方別協約の改定年次休暇日数条項は一九六九年六月三〇日の経過後はこれを解約し得ることになっている（従って、少なくとも五カ年の有効期間を有する訳）。

なお、序に一言しておくことにすれば、一八歳未満の年少被用者は一九六〇年八月九日の年少者労働保護法（Jugendbereschutzgesetz）によって最低二四週日の年次有給休暇を保障されており、又、一九六三年一月一日から施行された連邦年次有給休暇法（Bundesurlaubsgesetz）は年次有給休暇を三五歳未満の被用者（一八歳以上三四歳までの被用者ということになる。）については最低一五週日、三五歳以上の被用者については一八週日と定めている。

次に、休暇報酬問題であるが、この問題は組合が、年次休暇中引続き支払われることになっている協約上の賃金・給料のほかに、特別年次休暇手当を要求したために起ったものである。その要求額は年次休暇一日につき一〇ドイツ・マルクであったが、組合側の計算によれば、平均年次有給休暇日数を約一八日として、被用者一人当りの年額は約一八〇ドイツ・マルクとなり、これは賃金・給料年額の約二・五％に当たるということである。ところが、地方別交渉においては、この特別年次休暇手当に関する交渉は金額の問題に入る前に協約の解釈問題についての労使の意見が対立して一歩も前進しなかったのである。つまり、使用者側が、組合側の右の要求は実質的には賃金引上要求であり、而して現行協約の賃金条項は一九六四年九月三〇日まで有効なのであるから、同年一〇月一日以前にそのような特別年次休暇手当制度を設けようとする要求はこれを拒否すると主張したのに対し、組合側は、例えばバイエルン州においてそうである如く年次休暇報酬は賃金協定とは別個の年次有給休暇協定において定められているのであるから、年

次休暇報酬の賃金たる性格は否定されるべきであるとし、組合としては、問題の平和義務はただ賃金協定のみに伴うようにし、年次休暇報酬を賃金協定の枠外に出すことにより、年次休暇報酬に関する要求を貫徹するため既に今日でも争議行為に訴え得るようにする意図の下に關係協定を締結しているのであると反論した。この労使の意見の対立は、その性質からして、例えば休暇報酬の額についての争いのような規範設定紛争とは異なり、法的紛争であること固よりいうまでもないところであって、この法的紛争は筆者に前記の一九五六年一〇月二四日から一九五七年二月一四日に亘って決行されたストライキ及びその事前手続たるストライキの賛否に関する一般投票が一九五五年六月一四日締結の旧調整制度協定に違反するか否かに関して生じた問題の法的紛争を想起せしめざるを得ないのであるが、金属産業の労使は問題の法的紛争から法廷闘争、旧調整制度協定の解約、対立關係の深刻化、協約交渉の持続的激化を経て一九六四年五月一二日の新調整制度協定の締結及び右法的紛争の話し合いによる妥協解決に至る経過につき生々しい苦い経験を有することとて、今次の法的紛争につき前車の轍をふまないように戒心することは当然であり、かくて、労使の中央組織は前記のトップ会談において合意したラインハルツハウゼン協定において年次休暇報酬に関する紛争をも併せて解決するに至ったのである。

そこで、その解決条件であるが、それは、一九六五年一月一日から協約上の賃金・給料総計の二%の追加引上を行ない、これを年次休暇規定中に定められている年次休暇報酬を三〇%引上げるように使用すること、というのである。従って、年次休暇報酬額の点では組合側の要求が相当容認され、右の条項がラインハルツハウゼン協定中の年次休暇条項中におかれないで賃金条項中におかれている点及び実施が一九六五年一月一日からである点では使用者の主張が容れられている訳であって、つまり、組合側は名を捨てて実をとったということになるのである。なお、この

年次休暇報酬条項は三カ月前の予告をもって一九六九年六月三〇日の経過後解約できることになっているが、しかし、その解約には右の期日以後の改定年次休暇報酬条項が改定賃金協定又は改定給料協定と一緒に合意され得る場合に限るという制限がつけられているのであって、この点も使用者側の主張によるものである。

組合側が、時間短縮実施延期問題における譲歩の代償として、その他の問題において獲得した解決条件は大体において以上に述べた通りであって、それは実質的な面においては相当の成果であると認めてよいであろうが、しかし、一旦協定した時間短縮の実施を使用者側の要求によって一カ年延期したことは、組合側にとっては何といっても手痛い譲歩であったといわなければならないのであって、金属労組委員長ブレンネルが前記の新聞記者会見において、『私は金属労組を代表してこれが一回限りの譲歩であることを確言しておきたい。一九六六年七月一日における週四〇時間労働制の実施は今や確定的に規定されたのである。』と述べていることもそのことを示すものであらう（しかし、ラインハルトハウゼン協定には再延期しない旨の条項は見あたらず、事実又、後に六カ月の再延期に同意することになるのである。）。

それはともあれ、ラインハルトハウゼン協定への合意によって解決をみるに至った協約交渉が一九六三年以前におけるような激しい対立もなく終結したことは事実であり、地方別交渉で決裂に至った問題も中央組織間のトップ会談によって解決が図られることになり、結局労使の自主的交渉によって事を解決し得たのであるから、新調整制度協定締結の基本的趣旨に添った解決方法がとられたものといつてよいであらう。固より、背景にあった世論の動向その他の諸情勢からして組合側において困難な譲歩を行なったことが解決の重要な要因であったことは確かであるが、労使が例えばエルハルトやキージングルのような有力者の関与を待って事の解決を図ろうとする態度を棄て、あくまでも

自主的な交渉によって妥結に到達しようとする態度をとったこと——それは又新調整制度協定の基本的趣旨でもある——が問題解決に寄与するところが大きであったことも認めてよいであろう。

(1) (2) (3) Recht der Arbeit 1964 S. 326.

(4) (5) Tariflöhne (Ecklöhne) であるが、それは協約で定められた賃金等級別の最低時間給（これを基本賃金 Grundlohn といい、実際に支給される賃金はその他の手当がつくからそれを上廻る。）であり、Ecklohn は基準となる賃金等級の最低時間給である。

(6) これは週五日労働制の採用により土曜日が労働日でなくなったことに関連する（この問題については拙稿『西独逸の年次有給休暇制度』、社会労働研究一一巻二号五一頁——八一頁を参照）。

二 ノルトライン・ウェストファーレン州鉄鋼産業の協約交

渉——フーゲンポルト (Hugenport) 協定の成立

次に問題になる協約交渉は、ノルトライン・ウェストファーレン州の鉄鋼産業におけるそれであるが、この協約交渉においても主たる交渉事項は労働時間短縮の実施延期問題、賃金引上問題及び年次有給休暇問題であった。既に述べた通り、使用者側は一般の金属産業（ノルトライン・ウェストファーレン州の鉄鋼産業を含まない意味で用いることにする。）においては一九六四年六月二八日締結のラインハルツハウゼン協定及び同年七月一三日正午までに行なわれた関係協約当事者によるその受諾によって週四〇時間労働制につき一カ年の実施延期を実現したのであるが、同協定はノルトライン・ウェストファーレン州の鉄鋼産業を含んでいないため、事をそのままに放置すれば、同鉄鋼産業に関する一九六〇年七月一九日の労働時間短縮協定により労働時間は一九六五年七月一日以降週四二時間（一九六

二年一月一日から実施）から週四〇時間に短縮されることになる訳である。既に一般の金属産業において時間短縮実施延期問題につき示した態度からみて、使用者側が事をこのままに放置することはあり得ない訳であり、かくて、この場合にもまた、この問題が一つの重要な交渉事項となったのである。他方、関係労働協約の有効期間が一九六五年一月三十一日限りで満了（関係被用数は約二五万）となることに関連して金属労組が九%ないし一〇%の賃給・給料の引上要求を提出したため、この問題が他の一つの重要な交渉事項となった訳である。

ところで、時間短縮実施延期問題においては組合側は既に一般の金属産業において譲歩を行なっているところからみて基本的にはストライキをかけてでも使用者側の要求を拒否するという強硬な態度をとり得ない方向にあるにしても、問題が労働組合にとってそう簡単に譲歩し得ないものであることも疑いのないところであり、しかもその上、組合側の前記の九%ないし一〇%の賃上要求に対する使用者側の回答が二・八五%であったため、問題の解決は容易でないことになった。

ところで、この場合の協約交渉について看過することのできない基本的な問題は、ラインハルツハウゼン協定の締結によって解決をみるに至った一般の金属産業における協約交渉の場合と異って、一九六四年五月一二日の調整制度協定の適用がないという点である。ノルトライン・ウェストファール州の鉄鋼産業は右の調整制度協定には参加していないのであり、従って、協約交渉が決裂しても自動的に調停手続が開始されることはない訳であり、決裂後右の手続を経ることなく争議行為に訴えることを許さないとする制度上の制約はないのである。そうである以上、場合によっては調停案の拒否という事態への発展を想定した上でなければ組合側の基本的態度を決定し得ない一般の金属産業における協約交渉の場合に比較して、調停案の拒否に起因して生ずる世論の硬化を配慮する必要があるだけ

でも、ストライキをかけてでも時間短縮の実施延期を拒否するという強硬な態度をとることがより容易であった筈であらう。

ところが、金属労組はそのような基本的態度をとることにより交渉決裂に導くことは行なわなかったのである。それでは、どこまでも交渉を継続して妥結に到達しようとする態度をとったかという点、組合側はそのような態度もまたとらなかったものであって、金属労組は結局使用者側に対しこの協約交渉には適用のない前記の調整制度協定を準用することにしたいとの提案を行なって事进行处理する方針をとったのである。このことは恐らくは、既に一般の金属産業の協約交渉において一カ年の時間短縮実施延期を承認したこととて、組合側が内心ではこの協約交渉においても最終的には同様の譲歩を行なわざるを得ないものと観念したものの、交渉において自ら進んでそのような姿勢を示すことは流石にできなかったことを示すものといつてよいであらう。それはともあれ、制度的制約を受けていないにもかかわらず、敢えて組合側から調停手続によって事の解決を図ろうとする提案を行なったのであるから、たとえ提示された調停案を拒否する自由の存すること固よりであるにしても、この場合には金属労組が事を平和的に解決しようとする基本的態度をとったことは否定できないところであり、そのことは一般の金属産業における協約交渉に関連して既に述べた連邦政府の見解、世論の動向、それらを後楯とする使用者の態度からみて、結局、時間短縮実施延期問題における組合側の譲歩に通ずるものといつてよい。

金属労組から前述の提案を受けた使用者団体の所管理事会は一九六五年二月九日にこの提案に同意する旨の意思表示を行なった。そこで、五人の委員よりなる調停委員会⁽¹⁾（調整制度協定第二条第二項）を設置することになり、当事者委員としては組合側がシュタインハウエル（Steinhauer）及びチーマン（Ziemann）の両氏、使用者側がヘッケル

(Hecker) 及びゼンドラー (Sender) の両氏を指名し、中立の委員長には経済学者マインホルト (Meinhold) 教授を委嘱することに労使の一致をみた。

調停委員会は長時間にわたる困難な審議を経た後一九六五年二月二四日から二五日にかけての夜にケットヴィツヒ (Kettwig) 近郊のフーゲンポルト (Hugenport) 城において全員一致の調停案の作成に到達することができたといわれる。⁽²⁾ 確に、一方において、本来ならば組合側において到底譲歩することを得ない労働時間の短縮実施延期問題があり、他方において、賃上問題では組合側の要求と使用者側の回答との間に相当大幅な開きが存するのであってみれば、一般的には調停案の作成は極めて困難であり、全員一致の調停案ともなればいよいよ困難の度を加えることとなるのであるが、しかし、既に筆者が上述した通り、時間短縮の一カ年の実施延期については組合側に譲歩の態度の存することは先ず疑いのないところであり、その上既に、一般の金属産業に関するラインハルツハウゼン協定の定める解決条件の先例も存するのであるから、筆者には、協約当事者双方の受諾可能な調停案の大筋(時間短縮の実施延期問題では使用者側の主張を容認し、その他の問題では組合側の要求に近い解決条件を打出すこと)は分っていたものと思われるのであり、細目の点で多少の議論があつたにしても、全員一致の調停案を作成し得る可能性ははじめからあつたものと思われる。さればこそ、労使委員会を含む調停委員会が全員一致で右の大筋に添う調停案を作成し得たのであり、そうである以上、協約当事者双方が共にこれを受諾することは当然期待され得るところであつて、事実又、事はやがてその期待通りに運ばれて、ノルトライン・ウェストファールン州の鉄鋼産業における協約交渉も解決することになったのである。その解決条件の概要を掲げることになれば、次の通りである。

- (1) 一九六五年二月一日から協約上の賃金を七・五%、給料を八・五%引上げること。

右の賃金・給料協約条項は最短一四カ月の有効期間を有し、一九六六年三月三十一日の経過後これを解約し得るものとする。

- (2) 一九六五年七月一日に実施されることになっていた週労働時間の四二時間から四〇時間への短縮はこれを一カ年延期すること。従って、この労働時間の短縮に自動的に伴うことになっていた時間当り賃金の五%の引上（いわゆる『完全賃金補償』）は右の延期による週四〇時間制の実施時にはじめてこれを行なうものとする。

協約当事者双方は、場合によっては労働時間の短縮を一九六六年七月一日を超えて再延期することが適当であると思料されるか否かにつき、一九六六年の第一・四半期に協議するものとする。

- (3) 年次有給休暇日数は一九六五年一月一日から二日を増加し、次の通りとすること。

一八歳以上二五歳未満の者

一八週日

二五歳以上三〇歳未満の者

二一週日

三〇歳以上の者

二四週日

この休暇日数条項は一九六九年末以後これを解約し得るものとし、従って、最短五カ年の有効期間を有するものとする。

- (4) 年末手当、クリスマス手当及び年次休暇特別手当の如き鉄鋼産業経営における特別給与は賃金・給料月額の一〇%と率をもって定めることにし、前記(1)による引上を受けるものとする。

右の条項は一九六五年から一九六七年までの三カ年間の有効期間を有するものとする。

右の解決条件は、一見しただけで直ちに分かる通り、一方において、時間短縮の実施延期問題で組合側の譲歩を求

一九六四年五月一二日の調整制度協定締結後における西ドイツ金属産業における協約交渉

め、他方において、その代償として、その他の問題で組合側の主張を相当大幅に（前記(4)の点でも、組合側はいわゆる第一三月所得 13. Monatseinkommen⁽³⁾の要求を掲げていたのであるから、最低五〇%は獲得した訳）容認したものであつて、その点は既にみたラインハルツハウゼン協定における解決条件とその軌を一にするものであるといつてよい。しかし、筆者は、鉄鋼産業におけるこの協約交渉に関しては、右の解決条件の内容よりもむしろ解決方式に関心をもちたのであつて、一九六四年五月一二日の調整制度協定がその適用外にあるノルトライン・ウェストフアーレン州の鉄鋼産業における協約交渉の解決につき重要な役割を果たしたことは注目されてよいと考える。固より、組合側が窮余のあげく同協定にすがりついた感がない訳ではないにしても、労使紛争が所詮両当事者の妥協によって解決するほかにないものであるとすれば、その妥協の成立し易い処理方式を協約自治の原則に立つて用意しておくことは極めて重要であり、その意味において、筆者はこの協約交渉の解決方式に関心をもちたのである。

(1) 拙稿前掲（社会労働研究二三卷第三号）三〇頁参照。

(2) Recht der Arbeit 1965 S. 105

(3) 協約の有効期間が解約によって満了するため一九六五年に行なわれることになる筈の協約交渉（関係被用者数は約一、一〇〇万人）においては、関係労働組合は賃金・給料の引上（当時の大勢は一〇%——一二%の引上）、可及的早期における週四〇時間制への到達を目標とする労働時間の短縮、年次有給休暇日数の増加（最終目標はすべての被用者につき最低四週間、年齢段階によって五週間ないし六週間）等の諸要求の提出を予定しており、而して、既に解約された協約の関係組合は、それらの諸要求のほか、その殆んどすべてが年次有給休暇につき追加的特別手当の支給を要求したが、ノルトライン・ウェストフアーレン州の鉄鋼産業においては組合はその手当を含めていわゆる第一三月所得を要求した訳である（Recht der Arbeit 1965 S. 105）。

三 一九六六年二月一八日の第二次エルバッハ (Erbach) 協定によって

解決した協約紛争

前述の通り一般の金属産業に関する一九六四年六月のラインハルツハウゼン協定は、ホンブルク協定等の定めていた四一時間一五分から四〇時間（バイエルン州については四一時間から四〇時間）への週労働時間の短縮を一カ年延期して一九六六年七月一日から実施することに修正するとともに、賃金・給料を一九六四年一〇月一日（バイエルン州においては一九六五年一月一日）から六%引上げること及び一九六五年七月一日（バイエルン州においては一九六五年一〇月一日）から更に三%引上げることが定め、而して、この賃金条項は一九六五年一月二三日（バイエルン州においては一九六六年三月三一日）の経過後はこれを解約し得る旨を定めていた。

金属労組は新たな賃金引上要求を提出するため、その関係協約委員会において一九六五年一月二四日及び二五日に先ずバーデン・ヴュルテンベルク州、ヘッセン (Hessen) 州及びノルトライン・ウェストファーレン州において右の規定に従って一九六五年末にラインハルトハウゼン協定に基づく賃金条項を解約することを決定し、その手続をとった。この解約の関係被用者数は、バーデン・ヴュルテンベルク州の場合が五五万の労働者、ヘッセン州の場合が三七万五千の労働者及び九万の職員、ノルトライン・ウェストファーレン州の場合が約一〇〇万の労働者及び職員に上ったのであるが、右の解約に引続いて他の諸州の関係協約委員会も同様に解約手続をとることにしたので（一九六六年三月三一日の経過後に解約ができることになっているバイエルン州は例外）、結局、総計二八〇万の労働者及び職員につき一九六五年末にラインハルツハウゼン協定に基づく賃金条項が失効することになったのである。

金属労組の要求は一九六六年一月一日からの九%の賃金引上を行なうこと及び一九六六年七月一日以降における週労働時間の四一時間一五分から四〇時間への短縮を三・一%の賃金補償（一時間一五分を短縮して四〇時間にするのだから三・一%の賃金引上に相当する。）を含めて所定の通り実施することの二点であった。右の要求をめぐって労使双方の中央組織間の第一回トップ会談が一九六五年二月八日にフランクフルト（Frankfurt）において行なわれ、又、他方、地方レベルの団体交渉が一九六六年一月半頃まで継続されたのであるが、労使の歩み寄りがみられず、何らの成果も得られなかった。そこで、一九六六年一月三日及び一日にヴィースバーデン（Wiesbaden）において中央組織間の第二回トップ会談が行なわれることになり、この会談において賃金引上問題及び労働時間短縮問題の両者につき解決点を見出そうとする努力がなされたのであるが、結局妥結に到達することができなかった。先ず労働時間短縮問題については、使用者側が週四〇時間労働制の実施を更に半年間延長し、一九六七年一月一日から実施することにするよう要請したのに対し組合側がこれを拒否し、結局のところ、交渉当事者双方ともラインハルツハウゼン協定によって修正を受けたホンブルク協定による一九六六年七月一日からの週労働時間の四〇時間への短縮は変らないものであることを確認せざるを得なかったのであるが、しかし、賃金引上問題に関し、金属労組が締結されるべき労働協約の有効期間を一年半とし、一九六六年については六%及び一九六七年については五%の賃金・給料の引上を行なうように主張したのに対し、総連合が労働時間の短縮を一九六七年一月一日に延期することを条件として一九六六年については五%、一九六七年については四%の引上を行なう旨を回答し、二つの問題をからませたので、両者の問題とも解決するに至らなかった。

右の第二回トップ会談に引続いてそれぞれの州における地方レベル団交の第二ラウンドが開始されたが、この団体

交渉も二、三日で失敗に帰し、ヘッセン州及びバーデン・ヴュルテンベルク州では金属労組が、ノルトライン・ウェストファールン州では使用者側が、交渉決裂の宣言を行なった。交渉決裂ということになれば一九六四年五月一二日の調整制度協定の規定（第一条）により自動的に調停手続が開始されることになるのは当然であり、かくて、調停委員長は、ヘッセン州の場合には州職業安定局長ウェーネル（Wehner）博士が、バーデン・ヴュルテンベルク州の場合には前同州内相レンネル（Renner）博士が、ノルトライン・ウェストファールン州の場合にはシュトルヒ（Storch）前連邦労働相がそれぞれ抽籤によって⁽³⁾（調整制度協定第二条第七項）これを引受けることになった。

各調停委員会はそれぞれ慎重な審議を行なった後調整制度協定第六条の規定により調停案の提示を行なった。

(一) ヘッセン州の場合

ヘッセン州の調停委員会は一九六六年一月二九日に調停案の提示を行なったが、その内容は

- (1) 一九六六年一月一日に遡って賃金・給料を五%引上げることとし、その条項の有効期間は一カ年とすること、
- (2) 協定上一九六六年七月一日に実施されるべき週労働時間の四〇時間への短縮は、それに伴うべき三・一%の賃金補償を含めて、これを変更しないものとする事、

というものであった。

(二) バーデン・ヴュルテンベルク州の場合

この州の調停委員会は一九六六年一月三一日に調停案の提示を行なったが、その内容は、

- (1) 五・四%の賃金引上げを行なうこととし、その条項の有効期間は一二カ月とすること、
- (2) 協定されている労働時間短縮規定はこれを変更しないものとする事、

というものであった。

(三) ノルトライン・ウェストファール州の場合

この州の調停委員会は一九六六年二月四日に調停案の提示を行なったが、その内容は

- (1) 賃金・給料の5%の引上、有効期間は一二カ月、
 - (2) 労働時間の短縮は協定通り実施、
- というものであった。

調停案の提示を受けた協約当事者はそれぞれ内部的に慎重な協議を行なった結果、金属労組は調停案を受諾したが、関係地方使用者団体は総連合の全体理事会の全員一致の勧告に従って調停案を拒否した。使用者側が調停案を拒否した理由は調停案がすべて労働時間の短縮につき再度の実施延期を認めなかったことにあるといつてよいが、労使間の協定によって合意したことを一度ならず二度までも変更することが如何に無理な要求であるかは使用者側も充分に承知の筈であるにもかかわらず、その要求を認めない解決案は受諾しないとの態度をとったのであるから、労働時間短縮の実施延期に関する使用者側の要求が如何に強いものであったが知られるというものである。しかし、たとえそうであったにしても、組合側としては、自らの受諾した調停案が使用者側によって拒否されたため紛争が解決しないことになったとすれば、最早ストライキをもって事に対処するほか手段がないこととなったといつてよい訳であつて、かくて、金属労組の関係協約委員会は一致して同労組執行委員会に対しストライキの賛否に関する一般投票を実施することにつき承認を求める決定をなすに至つたのである。

かくて、使用者側の異常に強硬な態度により事態は実力闘争によって事の解決を図ろうとする方向に動き出さざる

を得ないこととなったのであるが、使用者側がこの局面を開くため改めて中央組織間のトップ会談を要請したところ、金属労組の中央組織はストライキを回避すべき情勢にあると判断したためか右の要請に応ずることにした。このトップ会談は、一九六六年二月一六日及び一七日に亘って容易には解決点を見出し得なかった困難な交渉が続けた末、遂に交渉が妥結していわゆる第二次エルバツハ協定を作成し、関係地方組織に対し、諾否の回答期限を一九六六年三月一日一四時と定めて、受諾の勧告をなしたところ、関係地方組織のすべてが所定の期限内に受諾の回答をなしたので、事は実力闘争に発展することなく解決するに至った。

ところで、本協定には、調停案の提示を受けた前記の三州の金属産業だけでなく、一九六四年五月一二日の調整制度協定に参加している金属産業がすべて参加しており、従って、従来も別個の協約交渉が行なわれ右の調整制度協定にも参加していないノルトライン・ウェストファーレン州の鉄鋼産業並びに本協定によって認められたその他の若干の除外例を除いては、金属産業における一九六六年の賃金引上等をめぐる協約交渉はその大部分が解決したことになるのであって、今その協定の主たる内容を挙げてみれば次の通りである。

(一) 労働時間短縮問題

週労働時間の四〇時間への短縮は六カ月延期して終局的に (endgültig) 一九六七年一月一日からこれを実施するものとする。

(二) 賃金引上問題

(1) 協約上の賃金・給料は一九六六年一月一日 (バイエルン州については一九六六年四月一日) からこれを六%引上げる。

(2) 協約上の賃金(労働者の場合)は、一九六七年一月一日からの週四〇時間労働制の実施に伴う賃金補償分(一時間一五分短縮して四〇時間にするのであるから三・一%の引上)を含めて、一九六七年一月一日から更にこれを五%(右の三・一%除けば一・九%)引上げること。バイエルン州については協約上の賃金は一九六七年一月一日からこれを二・五%(一時間を短縮して四〇時間にするのであるから二・五%の引上になる訳)引上げ、一九六七年四月一日から一・九%引上げること。

(3) 協約上の給料(職員の場合)は一九六七年一月一日(バイエルン州については一九六七年四月一日)から更にこれを二%引上げること(職員の場合にはいわゆる賃金補償条項は不必要なのであり、この二%はいうまでもなく労働者の場合の一・九%に該当するものである)。

(4) 本協定の賃金条項に基づく地方別協約の改定賃金条項は一九六七年六月三〇日(バイエルン州については一九六七年九月三〇日)の経過後はこれを解約し得るものとする。

以上に挙げたところから明白に知られる通り、第二次エルバツハ協定の内容は、賃金引上問題については組合側の主張を容れ労働時間の短縮問題については使用者側の主張を容れたものであって、この場合にもまた、その解決条件は基本的には既にみた二つの協約交渉における解決条件とその軌を一にするものとなったのである。ところで、たとえその他の問題で使用者側の譲歩によってより有利な解決条件を獲得することになったにしても、時間短縮の実施延期問題において一度ならず二度までも使用者側の要求に屈したことは問題であり、特に今回の場合には調整制度協定に基づく調停委員会がすべて実施延期を認めない調停案を提示したにもかかわらず使用者側がその調停案を拒否し、かくて、組合側の関係協約委員会が一致して金属労組執行委員会に対しストライキの賛否に関する一般投票を行なう

ことにつき承認を求める決定をなすに至ったにもかかわらず、使用者側の要請に応じてトップ会談を開催しその交渉において時間短縮の実施延期を認めたのであってみれば、たとえ解決条件の中に『最終的に』(endgültig) という語を入れて一九六七年一月一日実施を確実にしたにしても、労働組合として極めて問題であるといわなければならないまい。

金属労組執行委員会とて固より右のことは充分これを承知している筈であり、又、組合側の受諾した調停案を使用者が拒否したのであってみればストライキを執行してもそれが調整制度協定の規定に反するものでないことも分っている筈である。それにもかかわらず前述の如き態度をとったのであるから、金属労組の中央執行部は時間短縮問題に関する連邦政府の態度、それによって強い影響を受ける世論の動向からみてストライキを執行すれば短縮実施延期に関する使用者側の要求を拒否し得るとの確信をもち得なかったものとみるほかはあるまい。現に、今回の協約交渉がはじまる少し前の一九六五年一月一〇日、当時の連邦首相エルハルトは連邦議会の本会議において社会政策上の諸問題につきその所信を明らかにした際労働時間短縮問題に言及し、特に労働市場が枯渇し、外国人労働力の導入も限界にきたことを挙げて、協約によって合意されている週労働時間を一時間増加することを強く要請し、この問題はタブーたることを得ないのであり、タブーたることを許さないのであると述べていたのであって、一九六五年には各組合ともできるだけ早期における週四〇時間制実施の要求を掲げていたのであるから、右のエルハルトの発言は、固より直接に金属労組を目当てとして行なわれたものではないにしても、そのタイミングからみて、更に一層重要なことは金属労組が西ドイツにおける最も有力な且つ最も指導的な単産であることからみて、極めて意味深長なものであるといつてよいであろう。連邦政府は他方において常に併せて協約自治 (Tarifautonomie) の原則を尊重する旨の発

言をも忘れないのであるが（現にエルハルトも前述の発言においてそのことを言明している）、前述の如き連邦政府の態度表明は一般的なものであり且つ直接的な介入ではないから協約自治の原則と矛盾するものではないと主張され得ることになるにしても、それは世論に強大な影響を与え、使用者側の要求に強力な支持を与えることになるのであって、場合によっては実質上協約交渉に対する容易には抵抗し難い介入になり得るといわなければならない。そうであるだけに、連邦労働・社会制度相カツェルが、一九六五年二月二日にゴースベルク（Godesberg）で開催されたBDA（全連邦使用者団体連盟 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände）の総会における挨拶において現に労使間で議論されている問題に言及し、その際、時間短縮の実施延期問題に関する使用者側の主張（この総会においてもBDAの理事者は労働力不足の深刻化に堪がみ労働時間の短縮に再検討を加える必要を強調し、およそ思慮分別のある国民は前記の連邦首相のアッピールに断固として賛意を表明するであろう、と述べているのである。）に対して理解ある態度を表明すると共に、わざわざ金属労組委員長ブレンネルの名を挙げ、同委員長は既に一回実施延期を認めたのであって、このことは同委員長が話せば分る人であることを示すものである、と述べたことは（⁵）特に問題であるといわなければならない。固より筆者は連邦政府が現に行なわれている協約交渉に積極的な直接的介入を行なったといっているのではない。連邦政府が一般的にそのような行動をとらないように戒心していることは、例えば、一九六六年一月二日に連邦経済省において、連邦経済相シュミツケルの司会の下に行なわれたDGB（ドイツ労働組合同盟）、BDA、経済界、経済発展専門家審議会（Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung）等の代表者と連邦政府代表者との会談において、同経済相が現に行なわれている協約交渉をこの会談に持ち込むことを避けたことや、労使に対しその行動につき確乎たるよりどころとなる基準を与えるこ

とは、労使の自由な決定に干渉する意図がない限りではないとして、連邦政府が従来と同様にこれを拒否したことから⁽⁶⁾、更に又、一九六六年二月一日に行なわれた連邦経済相とDGB及びDAG（ドイツ職員労働組合 Deutsche Angestellten-Gewerkschaft）との会談において同経済相が改めて協約自治の原則に対する確信を強く表明したことから⁽⁷⁾、これを知ることができよう。況んや、連邦政府が組合活動の規制を目的とする労働組合法（Gewerkschaftsgesetz）制定の意図など毛頭もっていないことは、連邦労働・社会制度相カツツルがDGBの週刊新聞『労働の世界』（Welt der Arbeit）との会見において確言した通り⁽⁸⁾としておくことにしよう。しかし、そのことは、連邦政府が労使の交渉に実質上重大な影響を及ぼす前記の如きアッピールや意見表明を行なわないことを意味しないのである。さればこそ、現に前述の如く連邦首相エルハルトのアッピールやその他の連邦政府側の意見表明が行なわれているのであって、金属労組がその受諾した調停案を拒否した使用者側のトップ会談開催の要請に応じて事の解決を図るに至ったのも、右のことと密接な関係があるとみなければなるまい。この場合における金属労組の態度決定についてその主たる原因が調整制度協定締結の基本的趣旨を配慮したことにあるということは到底できないであろう。

(1) 一九六五年一月一四日に連邦首相エルハルトの司会の下に行なわれた連邦政府代表と全産業の労使中央組織代表との会談において、単産委員長として参加した金属労組委員長ブレンネルは既に、九%の賃金引上要求は『全然最後通牒ではない』（“kein Ultimatum”）であり、話合いの余地がある旨を暗示している（Recht der Arbeit 1966 S. 17）。

(2) 拙稿前掲（社会労働研究二三卷三号）二六頁参照。

(3) 右拙稿三三頁。参照

(4) Recht der Arbeit 1965 S. 458-459.

(5) この総会に關しては、Recht der Arbeit 1966 S. 20-26 参照。

一九六四年五月一二日の調整制度協定締結後における西ドイツ金属産業における協約交渉

- (6) Recht der Arbeit 1966 S. 102.
- (7) Recht der Arbeit 1966 S. 103.
- (8) Recht der Arbeit 1965 S. 462. ただ、しかしながら、連邦内相が非常事態における人員需要及び被用者の法的地位の問題についてDGBに書簡を送り、又、一九六六年五月九日から一三日まで西ベルリンで開催されたDGBの第七回定期大会に臨んだ連邦大統領リュプケ(Lübke)が緊急事態立法(Notstandsgesetzgebung)の必要性を強調し、DGBが必要な法律の制定への協力を拒否しないものと確信する、と述べていることは注目されねばなるまい(DGBは一九六二年の大会と同様にこの大会においても緊急事態立法の制定に反対の態度をを決定したが、その反対の決議が賛成二五一、反対一八二、棄権四で採択されたことも注目に値しよう。)(Recht der Arbeit 1966 S. 215-221 参照)。

四 ノルトライン・ウェストファーレン州鉄鋼産業における

一九六六年の協約交渉

ノルトライン・ウェストファーレン州鉄鋼産業における一九六六年の協約交渉は、一九六五年二月のいわゆるフーゲンポルト協定による妥結条件からして、二つの問題を解決することが必要であった。その一つは賃金問題であり、その二つは労働時間短縮問題であるが、前者は、フーゲンポルト協定が同制定の賃金条項は一九六六年三月三十一日の経過後は解約できると定めているため同年四月一日以降の賃金について起る問題であり、後者は、右協定が四二時間から四〇時間への週労働時間の短縮を一カ年延長して一九六六年七月一日から実施することを定めると共に、場合によつては協約当事者は再延期につき一九六六年の第一・四半期に協議すべきものとする旨を定めているため、その再延期をどうするかについて起る問題である。

ところで、時間短縮の実施再延期問題については、使用者側は一般の金属産業の協約交渉において組合側の受諾し

た調停案を敢えて拒否することまで行なつて週四〇時間制を一九六七年一月一日から実施することにする六カ月の再延期を組合側に承認させたのであるから、この場合にも使用者側は組合側が同様に六カ月の再延期を承認しない限り妥結しないという強硬な態度をとるものと考えられるのであるが、一九六六年六月一〇日に一九六五年の協約交渉の場合と同様にケットヴィツヒ近郊のフーゲンポルト城において妥結に到達した解決条件をみると、再延期は認められておらず、既に協定されている通り一九六六年七月一日から週四〇時間制を実施することになっている。賃金条項の有効期間の規定からみて妥結は相当遅れていると思われるが、現在筆者の手許にある資料ではその間の交渉経過及び使用者側が六カ月の実施延期を断念するに至った理由を明らかにすることができない。ただ、労働時間の段階的短縮経過を比較してみると、ノルトライン・ウェストファールン州の鉄鋼産業における週労働時間が四二時間に短縮された一九六二年一月一日には一般の金属産業においては四二時間三〇分（バイエルン州においては四三時間）に短縮されるにとどまったが、しかし、一般の金属産業においては一九六四年一月一日から四一時間一五分（バイエルン州においては一九六三年一月一日からの四二時間を経て四一時間）に短縮されているのに、ノルトライン・ウェストファールン州の鉄鋼産業においては依然として四二時間が継続されてきているのであって、その点からいえば、次の段階である週四〇時間制の実施につき再延期を認めないことにしたのは（そのため結果的には週四〇時間制の実施が一般の金属産業におけるよりも六カ月早く行なわれることになった訳）充分に理由があるといつてよいであろう。

それはともかく、金属労組としては週四〇時間制の実施問題についてはこれまで、労使間の合意に基づく一九六〇年の協定によって実施期日を決定していたにもかかわらずその延期、再延期の承認を余儀なくされるという手痛い目にあつてきているだけに、この協約交渉において、再延期を容認することなく、週四〇時間制を既に協定してある通

り一九六六年七月一日から実施することにして事の解決をなし得たことによりこれまでうっ積していた不満を一応払拭し得たものと思われるのであるが、今それと同時に解決されたその他の主たる妥結結果を挙げることにすれば次の通りである。

- (1) 一九六六年七月一日から週四〇時間制を実施することに伴って労働者に右期日から五%の賃金補償を行なうこと。
- (2) 一九六六年四月一日に有効期間の満了した賃金・給料条項は一九六七年一月三十一日まで（従って一〇カ月間）その効力を存続させること。
- (3) 職員については一九六六年四月一日から、最終給料等級への到達を著しく早めること（従来六年かかったのを三年に短縮）を可能にする新しい給料等級区分を実施すること（このことは、IないしIVの給料等級に属する職員グループにおける給料を協約上平均四・五%引上げることに対応する）。
- (4) 基準賃金等級の賃金（その賃金等級の最低時間給）を一九六七年二月一日から三・六〇ドイツ・マルクに引上げる。
- (5) 一九六六年七月一日以降被用者は技術上の理由による配置転換の場合には期間を限つての賃金・給料保障を受けることとし、而して、その保障は、配置転換の場合に勤続（Betriebszugehörigkeit）一年以上である者については解約告知期間の経過後なお六カ月間旧賃金・給料率を一〇〇%保障し、その後は毎月、新賃金・給料率に至るまで時間当り一〇ペニツヒ又は月額二〇ドイツ・マルクづつ引下げる方法によってこれを行なうこと（これは新設の制度である。）。

結 語

以上において筆者は一九六四年五月一二日の調整制度協定の締結後における四つの協約交渉をみたのであるが、それらを通観して特に一九六三年以前の協約交渉との比較において指摘し得る点は、一九六三年以前における協約交渉が激しい実力闘争に発展したり、エルハルトやキージンゲルのような政界の有力者の介入によって漸くその結末をつけられたりしたのと異つて、それら四つの協約交渉のすべてが自主的且つ平和的に解決されているということである。もつとも、交渉が実際に決裂したり又は決裂と同様の状態になったりして、調整制度協定の適用又は準用による調停手続を経ることになったものも存するのであるが、しかし、その場合の解決も、その調停手続が労使の自主的な協定によって定められた制度によるものである以上、労使の自主的解決といつて差支えないのであり、しかも、提示された調停案を使用者側が拒否するという事態が起つた場合でさえ、結局平和的に解決されているのである。

それでは、解決の極めて困難な問題がなかったのかというと実はそうではなく、労使の合意に基づく既存の協定によつて決定されている事項の変更を求める使用者側の要求をめぐる問題であることからしてその要求に関する使用者側の態度が極めて強硬である以上労働組合としては本来ストライキをかけてでも右の要求を拒否して然るべき労働時間短縮実施延期問題（それは組合側が新たに時間短縮要求を提出することによつて起つた問題ではないのである。）も含まれていたのである。固より調整制度協定がある以上交渉が決裂しても直ちに争議行為に訴えることは許されず、自動的に調停手続が開始されることになるのであるが、しかし、その結果提示されることになる調停案の諾否については制度上労使が自由にこれを決定し得るのであり、従つて、労使双方が共に受諾して事が解決される場合を除

いては争議行為に訴えることも許されているのである。それにもかかわらず、事はすべて自主的且つ平和的に解決されているのであって、このことは、基本的には、調整制度協定の締結につきその背後にあって強い圧力となった世論の批判的動向がなお持続していた上に、労働力不足の一層の深刻化、主としてそれを根拠とする連邦政府の時間短縮に関する抑止的態度表明、世論の動向に与えるその重大な影響等が重なって、協約交渉をめぐる経済的、社会的情勢が金属労組にとって一層厳しいものになっていたことに因るものとみるほかはないであろう、つまり、そのような情勢下にあったため、金属労組としては時間短縮の実施延期問題においては實際上ストライキをかけても使用者側の要求を拒否するという強硬な態度をとることができず、かくて、その問題においては譲歩し、その代償として、その他の問題において使用者側の譲歩を求める態度をとるほかなかった訳であろう。

筆者は、調整制度協定の締結後における金属産業の協約交渉につき、基本的には、事を右の如く理解しているのであるが、同時に又、筆者は、労使双方が一般的には、折角その合意によって調整制度協定を締結した基本的趣旨を水泡に帰せしめることがないように戒心して行動したことも認めなければならぬと考えるのであって、例えば、使用者側が時間短縮の実施延期問題では強硬な態度をとりつつもその他の問題では譲歩的態度をとったこと、調停案を拒否しながらも力によって対決する態度をとることなく組合側にトップ会談の開催を呼びかけたこと、又、組合側が調整制度協定の適用範囲外にある協約交渉に同協定を準用することによって事の処理を行ないたい旨の提案をなしたこと等はそのことを示すものであると思う。つまり、労使がそのような行動をとったことは、事を激しい実力闘争に発展させて再び一九六三年以前の労使関係を想起させるような事態を生ぜしめることのないように、かくて又、第三者の介入を誘発して協約自治の原則を危くするような事態を生ぜしめることのないように、配慮したこと因るのであ

って、それは既に述べた調整制度協定締結の基本的趣旨に合致するものであるといつてよい訳である。その意味において、調整制度協定締結後に行なわれた金属産業における上述の協約交渉は同協定締結の基本的趣旨に添う側面をもつものであるといつて差支えないものと思う。従つて、調整制度協定の締結は、その後における金属産業の協約交渉の実際からみて、有意義なものであったと認めてよい訳であつて、例えば、一九六六年における石炭鉱業の協約交渉（交渉事項は時間短縮及び賃金引上）が難航を重ねて遂に実力闘争必至の情勢になり、ノルトライン・ウェストファール州首相マイエルス（Meyers）の介入により辛うじて実力闘争を回避して解決（新協約の署名は一九六六年七月二日）したことをみても、そのようにいえると思う（石炭鉱業が斜陽産業としての特殊事情をもつ産業部門であることは固より考慮されなければならないが）。

ところで、筆者は金属産業の労使が一般的には調整制度協定締結の基本的趣旨に添う行動をとつたものと認めつつも、組合側が調停案を受諾したにもかかわらず使用者側が調停案を拒否したことは、正常な労使関係の維持及び調整制度協定の運用の上からみて問題を残すものと考ええる。固より協定上は調停案の諾否は関係当事者がこれを自由に決定し得るのであり、従つて、調停案によつて示された解決条件に受け容れ難いものがあるとする当事者は調停案を拒否して差支ないのであるが、しかし、問題の拒否はそのような形式論をもつて弁護することのできないものと考えざるを得ないのであつて、その理由は、使用者側の受け容れ難いものとした調停案所定の解決条件が、既に労使間の合意によつて協定済みのこと（時間短縮の実施期日）についての使用者側の変更要求を容認せず、協定通りの実施を求めたものであったことに存する。

およそ労使関係が本来的な対立関係を内包する特殊の社会関係であることは否定され得ないところであり、従つ

て、労使関係において現実に生起する具体的問題についても労使の見解が鋭く対立することのあるものやむを得ないところである。しかし、それにもかかわらずそれらの具体的問題はその都度何らかの解決点を見出されなければならないのであるから、労使は相互に具体的問題の解決に当って対立を無用に激化させることのないような信頼関係の醸成のため不断の努力をなすことが必要になるのであって、労使間に相互不信が支配しているのでは、事毎に対立が無用に激化し、具体的問題の解決はいよいよ困難の度を加えざるを得ないことになる。ところが、この場合信頼関係といっても、それは基底に存する本来的な対立関係の上に成り立つものであるから極めて不安定なものであり、ともすれば崩壊しがちなものであるといわなければならないのであって、従って、労使は、意見の相違、対立はそれとして、常にフェアな態度をとるように注意することが必要であり、少くとも相互不信の原因となるアンフェアな態度をとらないよう特に配慮する必要があるといわなければならない。而して、筆者の見解によれば、労使がその合意によって締結した協定を尊重せず、従って、協定通りの履行を行なわないような態度をとることは、相互不信の最も重大な原因となるアンフェアな態度をとるものといつてよいのであって、その意味において、金属産業の協約交渉において使用者側が前述の如き問題を含む調停案を拒否してまで時間短縮の実施延期に関するその要求を押し通そうとした態度は極めて遺憾な態度といわなければならない。それは組合側に強い不信の念を生じしめることになるものであり、延いては、正常な労使関係の維持及び調整制度協定の運用に問題を生ぜしめることになるものであるといつてよい。